

Jugendverband, soziales Klima und Leistungsbereitschaft junger Werktätiger: Bericht zur "Komplexstudie '84"

Kasek, Leonhard

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Kasek, L. (1985). *Jugendverband, soziales Klima und Leistungsbereitschaft junger Werktätiger: Bericht zur "Komplexstudie '84"*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-389130>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Jugendverband, soziales Klima und Leistungsbereitschaft junger Werktätiger

- Bericht zur "Komplexstudie '84" -

Verfasser: Dr. L. Kasek
Abteilung Arbeiterjugend

Leipzig, August 1985

I n h a l t

	<u>Blatt</u>
1. Vorbemerkung	3
2. Leistungsnormen im Kollektiv	4
3. Sozial-emotionale Atmosphäre	8
4. Arbeitsdisziplin	9
5. Politische Atmosphäre	10
6. Kommunikation	12

1. Vorbemerkung

Die Leistung und die Leistungsbereitschaft junger Werktätiger hängen entscheidend von den sozialen Prozessen im Arbeitskollektiv ab. Auch die Persönlichkeitsentwicklung wird durch dieses Kollektiv nachhaltig geprägt. Bedingt durch die soziale Sicherheit und die grundlegende Übereinstimmung der Interessen der Werktätigen mit denen der Gesellschaft ist es im Sozialismus möglich, die Potenzen der Arbeitskollektive voll zu nutzen: Gemeinschaftsarbeit, gegenseitige Hilfe, Erfahrungsaustausch, wechselseitige Förderung von Leistungsbereitschaft und Persönlichkeitsentwicklung liegen im Interesse aller. Die grundlegenden sozialen Mechanismen der kapitalistischen Länder, die persönliche Erfolge (von der Sicherung des Arbeitsplatzes bis zur Karriere) letztlich von der Überrundung der Konkurrenten abhängig macht, bei denen der Arbeitskollege nur benutzt wird, eigene Interessen durchzusetzen, sind in unserer Gesellschaft überwunden. Allerdings setzen sich diese Vorzüge der sozialistischen Gesellschaft nicht automatisch in eine entsprechende Kollektivatmosphäre um. Sie müssen durch eine entsprechende politische Arbeit aufgeschlossen werden. Das erfordert die Kraft der politischen Organisation. Die Potenzen der sozialen Prozesse im Kollektiv für Persönlichkeits- und Leistungsentwicklung junger Werktätiger zu mobilisieren, ist ohne die massenpolitische Arbeit des Jugendverbandes nicht möglich. Umgekehrt braucht auch die FDJ das Arbeitskollektiv: Nur über das politische Gespräch vor Ort, ihren Einfluß auf die politische Atmosphäre in den Arbeitskollektiven, kann der Jugendverband sein auf dem XII. Parlament erneut bekräftigtes Ziel, alle Jugendlichen zu erreichen, verwirklichen.

Im folgenden Bericht werden die Hauptergebnisse der Komplexstudie zum Einfluß von Kollektivklima und Leitungsstil auf das Leistungsstreben junger Werktätiger für die Arbeit des Jugendverbandes aufbereitet und Folgerungen abgeleitet. Er ergänzt damit einen weiteren Bericht ("Leitungsstil, Arbeitskollektiv und Leistung junger Werktätiger"), der die Hauptergebnisse systematisch zusammenfaßt und sich in erster Linie an staatliche Leiter wendet.

2. Leistungsnormen im Kollektiv

Im allgemeinen sind die jungen Werktätigen mit den sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv zufrieden, 79 % fühlen sich wohl, ohne jede Einschränkung sind es aber nur 20 %. Unzufrieden sind vor allem Leistungsschwache und junge Werktätige, die es mit der Disziplin nicht allzu genau nehmen. Das ist insgesamt eine gute Ausgangsposition, um die leistungsfördernden Potenzen des Kollektivs voll zur Wirkung zu bringen.

86 % bescheinigen ihren Kollektiven, daß eine leistungsorientierte Atmosphäre herrscht, 25 % ohne jede Einschränkung. Besonders positiv bewerten Facharbeiter ihre Kollektive, Einschränkungen treffen vor allem Lehrlinge und Hochschulkader.

In Jugendbrigaden gelingt es besonders gut, eine leistungsorientierte Atmosphäre zu entwickeln (92 %, ohne Einschränkung 32 %).

Diese Atmosphäre wird vor allem über soziale Normen beeinflusst, die das Ansehen im Kollektiv steuern.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Faktoren des sozialen Ansehens:

Tab. 1: Kollektivnormen

%	Das ist für die soziale Anerkennung		
	sehr wichtig (1)	wichtig (2)	weniger bzw. unwichtig (3+4)
*1. freundschaftlich-offenes Verhältnis zu den Kollegen	66	29	6
*2. hohe Arbeitsleistung	44	50	6
3. konsequente sozialistische Arbeitsdisziplin	28	49	23
*4. schöpferische Mitgestaltung der Arbeitsorganisation	21	58	21
5. fester sozialistischer Klassenstandpunkt	17	43	40

In Jugendbrigaden sind vor allem die Orientierung an der Leistung und an der Einhaltung der Arbeitsdisziplin überdurchschnittlich entwickelt. In Jugendforscherkollektiven ist es dagegen noch nicht gelungen, leistungsfördernde Normen stärker auszuprägen als in vergleichbaren anderen Kollektiven. Das hängt sicher damit zusammen, daß die JFK oft erst kurze Zeit bestehen und es auch noch an Erfahrungen zu ihrer effektiven Leitung fehlt.

Hohe Leistungen tragen nur dann zu sozialer Anerkennung bei und regen zum Nacheifern an, wenn sie nach Auffassung der jungen Werktätigen auf entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse, mit Abstrichen auch auf Fleiß zurückgeführt werden können. Leistung, die sich als Folge von besonders günstigen Arbeitsbedingungen, leicht zu erfüllenden Anforderungen, besonderer Förderung durch den Leiter ergibt, erhöht das Ansehen nicht. Das ist zu beachten, wenn im Betrieb Führungsbeispiele geschaffen werden.

Nur wenn die besten Kollektive ihre herausragenden Leistungen unter ähnlichen oder gar härteren Bedingungen erbracht haben wie die anderen Kollektive, strahlen sie aus, wirken sie als Vorbild.

Für den Jugendverband ergeben sich folgende Ansatzpunkte, um Leistung stärker als Faktor sozialer Anerkennung in den Arbeitskollektiven zu entwickeln:

1. Das Gewicht von Leistung als Faktor sozialer Anerkennung wird erhöht durch umfassende Information über Ziele der zu leistenden Arbeit, Weiterverwendung der Ergebnisse und Ursachen für auftretende Schwierigkeiten (z.B. in der Materialversorgung). Der Jugendverband sollte diese Informationsbedürfnisse aufgreifen und die verantwortlichen Leiter dazu auffordern, vor Ort mit den jungen Werktätigen darüber zu reden.
2. Bedeutsam ist das persönliche Vorbild des Leiters. Hier ist wichtig, daß die FDJ-Leitung dafür sorgt, den Leiter zu informieren, wie er ankommt und die soziale Rückkopplung sichern hilft. Langfristig gilt es zu helfen, das Vertrauen Leiter - junge Werktätige so zu festigen, daß diese

dem Leiter im persönlichen Gespräch oder in entsprechenden Arbeitsberatungen selbst sagen, was ihnen gefällt, was nicht. Darüber hinaus sollte vor allem in Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven die FDJ-Gruppe bzw. die FDJ-Gruppenleitung bei wichtigen Kaderentscheidungen konsultiert werden (z. B. Aufnahme eines neuen Kollegen ins Kollektiv, Ausscheiden eines anderen, Abberufung des Leiters, Einsatz eines neuen).

3. Wichtig ist eine umfassende Mitsprache der Arbeitskollektive bei Entscheidungen, die ihre eigene Arbeit betreffen. In Jugendbrigaden sollte der Brigadier bzw. staatliche Leiter keine wichtige Entscheidung treffen, ohne sich vorher mit dem FDJ-Sekretär konsultiert zu haben.

Erfolgreichen Kollektiven sollten als Anerkennung zusätzliche Rechte und Entscheidungsmöglichkeiten eingeräumt werden, die bei Leistungsabfall wieder eingeschränkt werden können. Das könnten sein: Mitsprache des Kollektivs bei kaderpolitischen Entscheidungen, Mitsprache bei Festlegung neuer Aufgaben, Einräumung von zusätzlichen Entscheidungsmöglichkeiten bei der Festlegung der Teilziele und bei der Wahl der Arbeitsmethoden, einschließlich gleitender Arbeitszeit, wo das technologisch möglich ist, bevorzugte Versorgung mit Material, Geräten und Literatur (das vor allem in Forschung und Entwicklung). <

4. Leistungsfördernde Normen setzen sich auch bei günstigen Bedingungen nicht als Automatismus durch, sondern erfordern konstruktiven Gedankenaustausch, gegebenenfalls auch Meinungsstreit und Auseinandersetzung im Kollektiv.

In vielen Kollektiven gilt jedoch Auseinandersetzung schlechthin als etwas Negatives, herrschen Bestrebungen vor, Probleme zu verdecken statt sie auszusprechen und nach Lösungsmöglichkeiten bzw. Kompromissen zu suchen. Damit wird den Kollektiven viel von ihrer Potenz zur Leistungssteigerung genommen.

Solche Auseinandersetzung bedarf der gezielten Entwicklung durch die FDJ. Hier liegt einer der wichtigsten Ansatzpunkte für den Jugendverband, in den Arbeitskollektiven eine

leistungsfördernde Atmosphäre zu entwickeln. Besonders günstig sind diese Möglichkeiten dort, wo die FDJ-Gruppen auf der Basis der Arbeitskollektive gebildet worden sind, wie in Jugendbrigaden und einigen Jugendforscherkollektiven.

5. Stärkere Orientierung auf kollektivbezogene Stimuli fördert das Verantwortungsbewußtsein füreinander und regt die Auseinandersetzung um die Leistungsbereitschaft an. Praktische Erfahrungen zeigen: Die Gefahr, daß Leistungsschwache in einem guten Kollektiv ungerechtfertigt hohe Prämien erhalten, ist nicht allzu groß, wenn Prämien und Zuschläge kollektivbezogen eingesetzt werden. Dafür entwickelt sich in solchen Kollektiven unter günstigen Bedingungen ein hohes Leistungsbewußtsein und ein bedeutendes Niveau von Kooperation und gegenseitiger Hilfe.

6. Wie die Untersuchung zeigt, gewinnt der Inhalt der Arbeit, ihr Nutzen für die Gesellschaft für die Motivation an Bedeutung. Besonders ausgeprägt ist das bei jungen Hoch- und Fachschulkadern.

Hohe Anforderungen an die Qualität der Erzeugnisse, die internationalen Maßstäben standhalten, bedarfsgerechte Konsumgüter, Nutzung aller Möglichkeiten, hohe Produktivität und Umweltschutz zu vereinen (z.B. durch Nutzung neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse, entsprechende Leitungstätigkeit, Wartung und Pflege der Anlagen, sparsamer Umgang mit Material und Energie), aber auch Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden und zu erweitern, können die Leistungsbereitschaft erheblich fördern.

Der Jugendverband sollte solche Fragen und Probleme aufgreifen und Initiativen zu ihrer Lösung entwickeln (z. B. Kontrollposten, Aktionen zum Umweltschutz, Neuererinitiativen zur Entwicklung von modischeren, gefragteren und qualitativ hochwertigeren Erzeugnissen und Konsumgütern, Neuererinitiativen zur Entwicklung von Verfahren und Technologien, die umweltfreundlicher sind, Wiedernutzung von Abfällen gestatten u. a.).

3. Sozial-emotionale Atmosphäre

Soziale Anerkennung im Kollektiv gehört zu den wichtigsten Arbeitsmotiven. Die Befriedigung dieses Motivs hat daher großen Einfluß auf die Leistungsbereitschaft. Das zeigt sich besonders deutlich, wenn es gilt, das Kollektiv, in dem man sich wohlfühlt, zu verlassen, um eine andere Aufgabe zu übernehmen oder auch umgekehrt, wenn eine an sich attraktive Tätigkeit aufgegeben wird, weil die Kollektivbeziehungen sehr schlecht sind.

Je wohler sich die jungen Werktätigen im Arbeitskollektiv fühlen, desto stärker identifizieren sie sich mit seinen Normen und Zielen und desto größeren Einfluß hat das Kollektiv auf ihre Leistungsbereitschaft. Zwischen dem Streben nach sozialer Anerkennung und der Leistungsbereitschaft kann es aber > auch zu Spannungen kommen. Das vor allem dann, wenn

- die Einführung neuer Arbeitsmethoden, Techniken usw. bei einem Teil der Kollektivmitglieder zunächst auf Ablehnung stößt,
- Aufgaben erfüllt werden müssen, die die Kommunikation erschweren oder es gar erfordern, das Kollektiv zu wechseln,
- neue Aufgaben und Bedingungen es erfordern, das Gefüge der gegenseitigen Beziehungen zu ändern und die Kollektivstruktur in Frage stellen. <

In der bewußten Auseinandersetzung im Kollektiv mit dem Ziel, auch solche Probleme zu überwinden, liegt - wie schon erwähnt - eine wichtige Möglichkeit, eine leistungsfördernde Atmosphäre in den Arbeitskollektiven zu entwickeln. Dabei ist vor allem bei schöpferischer Arbeit, wie Neuerertätigkeit, wichtig, daß deren Ergebnisse von den Kollegen aufgegriffen, angewandt und verbessert werden.

Sanktionen wie Lob, Prämien u. a. entfalten nur dann ihre volle Wirkung, wenn sie so schnell angewandt werden wie das möglich und gewinnbringend ist. Der wirksamste Anreiz für einen Neuerer bzw. Erfinder ist die schnelle und unbürokratische Anwendung seiner Ideen, die rasche Nachnutzung, wo immer diese möglich und sinnvoll ist.

Der Jugendverband sollte sich daher mit sozialen Widerständen gegen Neues konsequent auseinandersetzen und alle Tendenzen, an bisher Bewährtem festzuhalten, wenn es Besseres gibt, konsequent zur Zielscheibe der Kritik machen. Dabei muß aber beachtet werden, daß neue schöpferische Ideen, Verfahren, Arbeitsmethoden vor allem für Ältere Kollegen unter Umständen soziale Härten beinhalten: Ihre Berufserfahrungen und Fachkenntnisse können entwertet werden, die im Laufe der Jahre erarbeitete gesuchte soziale Position wird in Frage gestellt. Hier muß in der kameradschaftlichen Auseinandersetzung nach für alle annehmbaren Lösungsmöglichkeiten gesucht werden. Konfliktverdrängung hemmt schöpferische Arbeit und führt langfristig zu latenten Spannungen, die die sozialen Beziehungen belasten.

Offenes Ansprechen der Konflikte und Probleme beeinträchtigt dagegen kurzfristig die soziale Atmosphäre, stellt aber langfristig die wichtigste Voraussetzung für die Stabilisierung und Weiterentwicklung der sozial-emotionalen Beziehungen dar.

4. Arbeitsdisziplin

An dritter Stelle rangiert die Arbeitsdisziplin als Faktor sozialen Ansehens. Straffe Disziplin sichert gegenseitige Verlässlichkeit und Berechenbarkeit. Damit wird effektive Zusammenarbeit überhaupt erst ermöglicht, gegenseitige Hilfe und Fachkommunikation werden gefördert. Wichtig ist, daß die Disziplinnormen aus den Arbeitsanforderungen und Bedingungen abgeleitet und begründet werden. Sie ermöglichen/begünstigen auf diese Weise schöpferische Arbeit und orientieren auf das Ergebnis der Arbeit sowie vor allem auf die Art und Weise ihrer Verwirklichung. Zugleich wird das individuelle Entscheidungsfeld dadurch vergrößert, Entscheidungsfreudigkeit gefördert.

Die Erfahrungen der Jugendbrigaden zeigen, daß Disziplinnormen Leistung erheblich zu fördern vermögen, wenn sie sich den Normen: freundschaftlich-offenes Verhältnis zu den Kollegen und schöpferische Leistung unterordnen.

Vor allem bei Dominanz kooperationserfordernder Aufgaben ist die Betonung der Mitgestaltung der Arbeitsorganisation durch jedes Kollektivmitglied wichtig. Kooperation funktioniert nur, wenn jeder seine Arbeit so organisiert, daß er den Kooperationspartnern möglichst weit entgegenkommt, sich auf diese und die Besonderheiten ihrer Arbeit einstellt. Das setzt möglichst viele Entscheidungsmöglichkeiten voraus. Durch kooperative Selbstregulation werden für jeden individuelle Normen produziert.

In der Entwicklung der sozialistischen Demokratie in den Arbeitskollektiven liegt auch die wichtigste Möglichkeit, soziale Normen stärker zu entwickeln, die soziales Ansehen an die politische Haltung binden.

5. Politische Atmosphäre

Nur in reichlich der Hälfte der Kollektive gilt Klassenstandpunkt als Faktor sozialer Anerkennung. Auch Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektive schneiden hier nicht besser ab. Das hängt damit zusammen, daß in vielen Jugendbrigaden die FDJ-Leitung sich noch zu sehr darauf beschränkt, FDJ-Studienjahr und Mitgliederversammlung durchzuführen. Der Einfluß der FDJ ist für viele junge Werktätige in der Arbeit zu wenig direkt spürbar. Zusätzliche Probleme können entstehen, wenn Versammlungen und FDJ-Studienjahr in der Arbeitszeit durchgeführt werden; die Forderung zur rationellen Nutzung der Arbeitszeit wird damit in den Augen der jungen Werktätigen ausgehöhlt. Soziale Normen, die sich im Kollektiv durchsetzen sollen, müssen helfen, die sozialen Beziehungen so zu gestalten, daß gestellte Anforderungen effektiver erfüllt werden können und damit langfristig bessere Möglichkeiten zur Befriedigung vorhandener Bedürfnisse entstehen. Das ist vor allem dann gegeben, wenn das Kollektiv Entscheidungen treffen kann und muß, die unmittelbar politisch bedeutsam sind. Die Durchsetzung der sozialistischen Demokratie ist hierzu ein wichtiges Mittel.

Möglichkeiten, den Stellenwert der politischen Haltung für das Ansehen im Arbeitskollektiv und den Einfluß des Kollektivs auf die politischen Einstellungen zu erhöhen, liegen in folgendem:

1. der konsequenteren Verwirklichung der Aufgabe des Jugendverbandes, die Interessen der Jugendlichen zu vertreten, deren Rechte umfassend zur Geltung zu bringen. Dazu gehört die Einbeziehung der jungen Werktätigen in Planung und Leitung. Politische Haltung als Norm wird gefördert, wenn die Kollektive politisch relevante Entscheidungen selbst treffen können.

Die Untersuchungsergebnisse belegen, daß Leitungen, die die schöpferische Aktivität der jungen Werktätigen bei der Durchführung und Ausgestaltung von ökonomischen Maßnahmen, politischen und kulturellen Veranstaltungen bewußt fördern, diese anleiten und unterstützen statt alles perfekt selbst durchzuorganisieren, die besten Erfolge bei der Entwicklung des politischen Engagements erreichen. Dazu gehört auch, genaue Kenntnis der Einstellungen, Meinungen und Interessen der jungen Werktätigen und das differenzierte Eingehen auf deren Denken.

2. stärkere Orientierung der politischen Arbeit auf die Tätigkeit.

Hohe Leistungen sind stärker als wichtigster Beitrag zur Stärkung der DDR herauszuarbeiten, Faulheit als politisches Versagen. Politische Haltung nur an der Bereitschaft zu messen, wenig populäre zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, fördert Anpassung statt politisches Engagement zur Entwicklung effektiverer Arbeitsbedingungen.

3. offene und kritische Information über alle Schwierigkeiten und Probleme, die im Zusammenhang mit der Arbeit auftreten. Errungene Erfolge motivieren für künftige Aufgaben vor allem dann, wenn dargestellt wird, wie diese erreicht wurden, wie Schwierigkeiten gelöst und überwunden werden und daraus abgeleitet wird, wie künftige Herausforderungen gemeistert werden können. Hindernisse und Schwierigkeiten for-

dern die Leistungsbereitschaft der jungen Werktätigen heraus, wenn ihre Ursachen bekannt sind und Lösungswege zumindest in Konturen sichtbar sind.

4. Weiterentwicklung der innerverbandlichen Demokratie.

Die Mitglieder der FDJ-Leitung der Betriebe sollten in den Gruppen regelmäßig Rechenschaft über ihre Arbeit ablegen und sich dem Urteil der jungen Arbeiter stellen. Hinweise, Anregungen und Kritiken sollten umgehend berücksichtigt werden. Es hilft nichts, Mängel im Nachhinein zu entschuldigen, sie müssen künftig abgestellt werden. Darüber vor allem sollte mit den jungen Werktätigen vor Ort gesprochen werden.

5. regelmäßige politische Gespräche vor Ort, in Pausen und - wenn möglich - bei gemeinsamer Arbeit.

Dabei ist wichtig, an den Wertorientierungen der jungen Werktätigen anzuknüpfen, ihnen zuzuhören, bereit zu sein, gegebenenfalls von ihnen zu lernen und sich anregen zu lassen, über gesellschaftliche Prozesse noch tiefer nachzudenken.

Vor allem aber gilt es, das politische Denken zu fördern: Politische Haltung ist Resultat intensiven eigenen Nachdenkens der Jugendlichen. Dazu gilt es, Widersprüche in den Einstellungen bewußt zu machen, allzu Selbstverständliches in Frage zu stellen, zu zeigen, wie politisches Engagement helfen kann, in der Arbeit und darüber hinaus mehr Bedürfnisbefriedigung zu erleben, zu helfen, daß die Arbeit erfolgreicher ist, mehr Spaß macht und das Leben insgesamt inhaltsreicher wird.

6. Kommunikation

Die sozialen Normen entwickeln sich im Prozeß der sozialen Kommunikation im Arbeitskollektiv. Von deren Niveau hängt auch ab, wie verbindlich diese durchgesetzt werden. Übergreifend hängt vom Niveau der Gespräche, vom Meinungsstreit, dem Austausch über Erfahrungen, neuen Erkenntnissen und an-

derem entscheidend ab, wie es gelingt, die Leistungsreserven zu erschließen, die sich aus kollegialer Zusammenarbeit und gegenseitiger Hilfe ergeben. Auch die sozial-emotionale Atmosphäre hängt entscheidend vom Inhalt und der Intensität der Kommunikation im Kollektiv ab.

21 % der jungen Werktätigen bescheinigen ihren Kollektiven uneingeschränkt, daß regelmäßig über die wissenschaftlich-technische Entwicklung auf dem Fachgebiet gestritten wird, 34 % machen Einschränkungen, 35 % sprechen darüber nur selten oder gar nicht. Hochschulkader diskutieren naturgemäß wesentlich häufiger über die Entwicklung auf dem Fachgebiet als Facharbeiter. Dennoch gibt es hier noch große Reserven.

Der Jugendverband sollte vor allem in Jugendbrigaden und Jugendforscherkollektiven die Initiative zur Förderung des fachlichen Meinungsstreites ergreifen. Er ist eine wichtige Quelle neuer schöpferischer Ideen und Leistungen und schafft notwendige Voraussetzungen für die rasche Übernahme neuer Erkenntnisse, Arbeitsmethoden u. a. in der eigenen Arbeit.

Voraussetzungen für intensive Fachkommunikation sind:

- ✓ 1. vielfältige Arbeitsanforderungen und Aufgaben, bei denen das fachliche Leistungsvermögen voll abgefordert wird,
- ✓ 2. vielfältige Entscheidungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der eigenen Arbeit, Orientierung auf das Ergebnis, Freizügigkeit bei der Art und Weise, wie dieses erreicht wird,
- 3. Einbeziehung in Planung und Leitung und alle wichtigen Leitungsentscheidungen, Möglichkeiten, die Arbeitsorganisation mit zu beeinflussen und insgesamt vorhandene Spezialkenntnisse in alle Entscheidungen einzubringen, wo diese Kenntnisse zu höherer Effektivität beitragen können,
- × 4. eine soziale Atmosphäre im Kollektiv, bei der sich einer auf den anderen verlassen kann und die von emotionaler Wärme getragen wird. Latent vorhandene Konflikte und Spannungen blockieren Fachkommunikation. Sehr gute Kollektivbeziehungen können aber unter Umständen auch zur Verflachung der Kommunikation beitragen, indem kritische Auseinandersetzungen bewußt vermieden werden.

5. umfassende Information über die Planziele des Betriebes, des eigenen Kollektivs, der dabei erreichten Ergebnisse und weiterer Perspektiven, insbesondere, was die jungen Werktätigen anbelangt, aber auch auftretende Probleme und Schwierigkeiten, die die eigene Arbeit beeinflussen, Nutzen und Weiterverwendung der eigenen Arbeitsergebnisse.
- Eine Motivlage, die sich durch viele Orientierung in die Zukunft auszeichnet, durch das Bestreben, schöpferisch zu sein, Neues auszudenken, in der Arbeitstätigkeit voll aufzugehen, umfangreiche Fachkenntnisse zu erwerben und diese anzuwenden sowie durch die Überzeugung, daß die eigene Leistung vor allem von Kenntnissen und Fähigkeiten abhängt.

45 % der jungen Werktätigen bescheinigen ihren Kollektiven uneingeschränkt, daß offen über Probleme der Arbeitsdisziplin, Planerfüllung usw. diskutiert wird, nur 2 % sagen, daß dies überhaupt nicht geschehe. Diese Diskussionen fördern die Leistungsbereitschaft vor allem dann, wenn der Leiter einbezogen ist und bei seinen Entscheidungen die vorgebrachten Meinungen des Kollektivs berücksichtigt. Unter diesen Umständen wird offene Diskussion über Disziplin, Planerfüllung u. a. zu einem der wichtigsten Mittel, Leistungsbereitschaft zu stimulieren.

Hier liegt eine wichtige Potenz für die Erhöhung der Wirksamkeit der Arbeit des Jugendverbandes, indem sie Fragen der Planerfüllung, Arbeitsdisziplin, des Leitungsstiles und der effektiven Arbeitsorganisation in das Zentrum der monatlichen Mitgliederversammlung rückt und sich dabei bemüht, eine offene und kritische Atmosphäre zu schaffen, in der die jungen Werktätigen alle Probleme, die sie bewegen, aussprechen können. Wichtig ist weiter, daß die FDJ-Leitungen diese Probleme und Kritiken aufgreifen und den jungen Werktätigen helfen, sie zu lösen.

Die offene Diskussion aller im Zusammenhang mit der Arbeit auftretenden Probleme ist einer der wichtigsten Faktoren, die Zufriedenheit mit den sozialen Beziehungen zu beeinflussen. Auch die Leistung, vor allem von Hoch- und Fachschulkindern, wird dadurch stimuliert.

Für den Leiter und die FDJ-Gruppen ist wichtig, latent vorhandene Konflikte und Spannungen offen zur Diskussion zu stellen, gemeinsam Lösungen zu suchen.

Das ist eine wichtige Voraussetzung, um die sozialen Beziehungen für schöpferische Leistungen dynamisch und offen zu halten.